

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Rumah Sakit Umum Daerah Lebong

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lebong merupakan objek penelitian dalam penelitian ini. Adapun gambaran singkat yang berkenaan dengan RSUD Lebong adalah sebagai berikut:

4.1.1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Daerah Lebong

Pembangunan Kesehatan di Kabupaten Lebong merupakan bagian dari Tujuan Pembangunan Kesehatan Nasional dan wujud nyata dari pelaksanaan amanah yang diembankan oleh Undang-Undang Kesehatan Nomor 36 Tahun 2004 dan Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit.

Rumah Sakit Umum Daerah Lebong merupakan Unit Pelayanan Masyarakat yang terintegral dengan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong memberikan dukungan melalui upaya-upaya pengembangan diri untuk meningkatkan pelayanan yang bermutu, akurat, terjangkau bagi masyarakat Lebong, dengan mempertahankan eksistensinya sebagai Pusat Rujukan dan pemberi pelayanan langsung bagi masyarakat.

Dalam memenuhi kebutuhan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang bermutu maka Rumah Sakit Umum Daerah Lebong selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan pemerataan pelayanan kepada seluruh masyarakat melalui pemenuhan dan peningkatan fasilitas sarana dan prasarana yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Lebong

Sejak kabupaten lebong memisahkan diri dari kabupeten rejang lebong. maka sudah menjadi kewajiban bagi pemerintah kabupaten lebong untuk menjamin masalah kesehatan bagi semua lapisan masyarakat kabupaten lebong, sejak pertama menjadi kabupaten, Lebong hanya memiliki puskesmas rawat inap yang terletak di pusat kota yaitu puskesmas tes dan puskesmas muara aman. Dengan seiringnya waktu pemerintah merasa perlu untuk membangun suatu pusat kesehatan yang menjadi rujukan bagi semua lapisan masyarakat kabupaten lebong, maka pada tanggal 15 Januari 2006 Dinas Kesehatan Kabupaten Lebong mengeluarkan surat izin pendirian Rumah Sakit Umum Kabupaten Lebong dengan nomor surat 440 / 054 / Dinkes / I / 2006, setelah 2 tahun pembangunan maka pada tanggal 15 Juli 2007 RSUD Lebong mulai melaksanakan kegiatan operasional rumah sakit seiring dengan di terbitkannya izin operasional rumah sakit dari Dinas Kesehatan Kabupaten Lebong dengan nomor 440 / 147 / Dinkes / VII / 2007, tapi RSUD Lebong belum melayani pasien rawat inap, saat itu RSUD lebong masih sangat minim perlengkapan dan SDM, sejalan dengan telah beropersinya pelayanan di RS maka dari tahun 2007 sampai 2010 RSUD Lebong mulai berbenah dengan membangun ruang rawat inap dan melengkapi alat-alat medis sesuai dengan standar rumah sakit. Pada tanggal 20 Januari 2011 Rumah Sakit Umum Kabupaten Lebong mendapatkan klasifikasi kelas rumah sakit Kelas D dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia berdasarkan KEPMENKES RI No HK.03.05/I/257/2011 dengan kapasitas 40 tempat tidur, mulai sejak itu RSUD Lebong mulai beroperasi penuh.

4.1.2. Tugas Pokok, Falsafah dan Tujuan RSUD Lebong

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lebong tugas pokok RSUD Lebong adalah melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengupayakan penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatan pencegahan dan melaksanakan upaya rujukan berdasarkan undang-undang yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugas tersebut RSUD lebong mempunyai fungsi sebagai berikut

1. Pelayanan medis
2. Pelayanan penunjang medis dan non medis
3. Pelayanan asuhan keperawatan
4. Pelayanan rujukan
5. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan
6. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan
7. Pengelolaan administrasi dan keuangan

4.1.3. Visi, Misi dan Motto Rumah Sakit Umum Daerah Lebong

Visi RSUD Lebong

“Menjadi Pusat Pelayanan Rujukan Kabupaten Lebong”

Misi RSUD Lebong

1. Memberikan pelayanan kesehatan perorangan yang terstandarisasi sesuai

dengan standar pelayanan rumah sakit

2. Mewujudkan SDM Rumah sakit yang profesional sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit
3. Pengelolaan manajemen yang profesional dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan demi kepuasan pelanggan internal dan eksternal

Motto RSUD Lebong

“Cepat dalam bekerja, Mandiri dalam bertindak, Profesional dalam pelayanan”

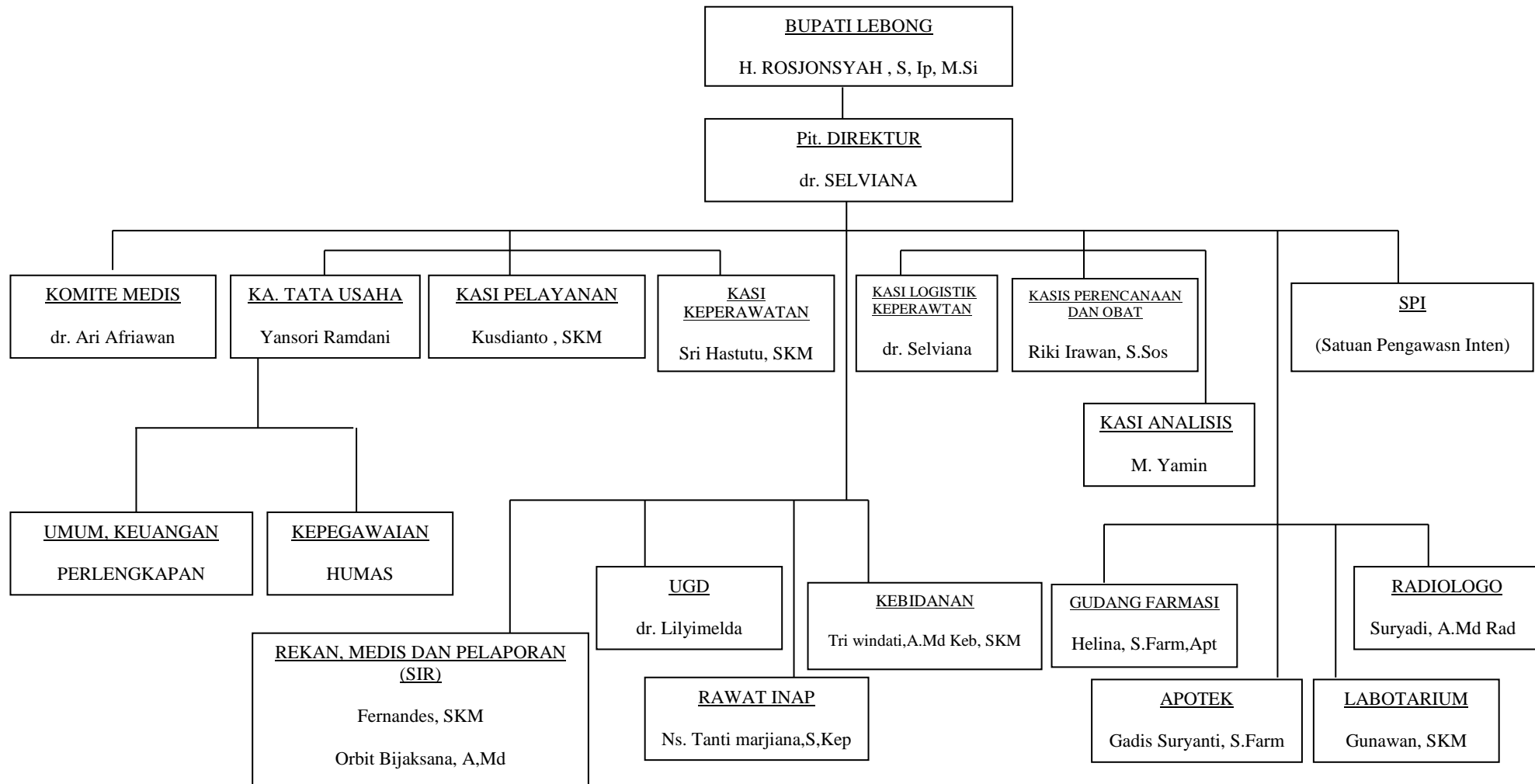
4.1.4. Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Lebong

Berdasarkan Keputusan Bupati Lebong Struktur Organisasi RSUD Lebong yang mengacu pada Permenkes Nomor 1045 Tahun 2006 tentang struktur organisasi Rumah Sakit Tipe D , yaitu :

Gambar 4.1.4. Struktur Organisasi RSUD Lebong



Struktur Organisasi
Jl. Raya Muara Aman-Curup, Desa Muning Agung
Kce. LebongSakti kab. Lebong 39163-Telp./ Faxes (0738)2118



4.2. Karakteristik Responden

Dalm penelitian ini nyang menjadi populasi penelitian adalah perawat pelaksana Rumah Sakit Umum Daerah Lebong yang berjumlah 42 orang, setelah dilakukan peneliti melalui kuisisioner terhadap responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, umur dan masa kerjanya, maka dapat dihasilkan sebagai berikut:

Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan, Umur dan Masa Kerja

No	Karakteristik Responden	Uraian	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	11 orang	26 %
		Perempuan	31 orang	74 %
	Jumlah		42 orang	100%
2	Umur	< 20 Th	1 orang	2 %
		20-29 Th	29 orang	69 %
		30-39 Th	12 orang	29 %
		40-49 Th	-	-
		>50 Th	-	-
	Jumlah		42 orang	100%
3	Pendidikan Terakhir	SMA	-	-
		DII	29 orang	69 %
		S1	10 orang	24 %
		S2	3 orang	7 %
	Jumlah		42 orang	100 %
4	Masa Kerja	<5 Th	20 orang	48 %
		6-10 Th	16 orang	38 %
		>10 Th	6 orang	14 %
	Jumlah		42 orang	100 %

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner maka disimpulkan bahwa dengan banyaknya jumlah sampel Perempuan yakni 74 % atau sebanyak 31 orang. Hal ini menunjukan bahwa RSUD Lebong didominasi oleh perawat pelaksana perempuan, karena mereka lebih hati-hati dalam bekerja atau telaten. Namun demikian, dalam melakukan aktivitas baik laki-laki maupun perempuan mempunyai kesempatan yang sama dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari sisi usia responden perawat pelaksana RSUD Lebong , rata-rata telah berusia yakni 20-29 tahun atau sebesar 69% berada pada usia produktif. Hal ini dikarenakan pada umur tersebut mereka memiliki semangat kerja yang tinggi dan disiplin dalam bekerja sehingga memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan menghasilkan kinerja lebih baik.

Mayoritas perawat pelaksana di RSUD Lebong lulusan DII (spesialisasi keperawatan) sebanyak 29 orang atau sebesar 69% sudah cukup baik karena responden berpendidikan diploma dan sarjana , dengan tingkat pendidikan yang cukup tinggi tersebut memungkinkan perawat memiliki pengendalian diri dalam melaksanakan pekerjaannya dan tanggung jawabnya.

Pada masa kerja yang mendominasi yaitu masa kerja perawat pelaksana di RSUD Lebong relatif cukup baik yaitu <5 yang artinya banyak perawat pelaksana yang baru bergabung menjadi pegawai RSUD Lebong, perawat tersebut perlu banyak belajar dalam memahami tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

4.3. Hasil Penelitian

4.3.1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel-Variabel Penelitian

Tanggapan responden terhadap variable-variabel penelitian, berdasarkan hasil penyebaran kuisioner sebanyak 42 orang responden tentang variable perilaku pemimpin terdiri dari 9 item pernyataan, kinerja 12 item pernyataan dan *locus of control* 8 item pernyataan. Maka penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pertanyaan secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi hingga terendah.

Penentuan kelas atas pertanyaan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Nilai terendah = $1 \times 1 = 1$
2. Nilai tertinggi = $1 \times 5 = 5$
3. Interval kelas = $(5-1)/5 = 0,8$

Sehingga kelas menjadi

1. 1,00-1,80 = sangat tidak baik
2. 1,81-2,60 = tidak baik
3. 2,61-3,40 = cukup baik
4. 3,41-4,20 = baik
5. 4,21-5,00 = sangat baik

4.3.2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Perilaku Pemimpin (X)

Indikator variable perilaku pemimpin terdiri dari 9 item pernyataan dan memiliki 5 pilihan jawaban. Tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada table 4.2

Table 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Perilaku Pemimpin

N0	Pernyataan	Sekor Jawaban Responden					Jumlah Sampel	Jumlah	Rata-Rata	Ket
		SS	S	N	TS	STS				
1	Atasan saya selalu memberikan kesempatan apa yang diharapkan bawahanya dalam menjalankan tugas	14	24	1	3	0	42	175	4,16	Baik
2	Atasan saya selalu menjadwalkan pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh bawahannya	10	28	2	2	0	42	172	4,09	Baik
3	Atasan saya selalu memberikan pedoman yang spesifik mengenai cara menyelesaikan tugas	12	23	5	1	1	42	170	4,04	Baik
4	Atasan memiliki sifat ramah kepada bawahan	24	15	3	0	0	42	189	4,5	Baik
5	Atasan saya selalu menunjukan perhatian yang tulus akan kebutuhan bawahanya	6	15	15	5	1	42	146	3,47	Baik
6	Atasan selalu berkonsultasi dengan bawahan (memberikan tujuan berdasar kan ide-ide yang disampaikan oleh bawahan)	19	21	1	1	0	42	184	4,38	Baik
8	Atasan terus – menerus melakukan menetapkan serangkai sasaran untuk meningkatkan hasil kerja	9	27	6	0	0	42	171	4,07	Baik
9	Atasan mengharap kan bawahan untuk berprestasi	15	25	2	0	0	42	181	4,30	Baik
	Rata – rata								4,13	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan table 4.2 diatas diketahui bahwa nilai rata-rata dari item pertanyaan variable perilaku pemimpin sebesar 4,13. Berdasarkan nilai rata-rata keseluruhan dari item pernyataan variable perilaku pemimpin dengan sebesar kelas nya pada 3,41 – 4,20, jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum faktor perilaku pemimpin pada RSUD Lebong dinyatakan baik. Dimana tanggapan responden tertinggi terhadap variable perilaku pemimpin adalah jawab pada pernyataan nomor 4 (Atasan memiliki sifat ramah kepada bawahan) kondisi ini menggambarkan bahwa pemimpin sangat dekat pada bawahannya, sedangkan tanggapan responden terendah pada pernyataan nomor 5 (Atasan saya selalu menunjukkan perhatian yang tulus akan kebutuhan bawahannya) hal ini berarti pemimpin tidak memperhatikan akan kebutuhan bawahannya sehingga bawahan tidak memiliki semangat untuk bekerja.

4.3.3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Locus Of Control*

Indikator variable *locus of control* terdiri dari 8 item pernyataan dan memiliki 5 pilihan jawaban. Tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada table 4.3

Table 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Locus Of Control*

No	Pernyataan	Sekor Jawaban Responden					Jumlah sampel	Jumlah	Rata-Rata	Ket
		SS	S	N	TS	STS				
1	Saya suka bekerja keras dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan	10	22	8	2	0	42	166	3,95	Baik
2	Apa yang saya peroleh bukan karena keberuntungan, akan tetapi saya memiliki inisiatif yang tinggi	15	17	8	2	0	42	171	4,07	Baik
3	Saya mampu memecahkan masalah yang akan terjadi dalam hidup saya	8	16	11	7	0	42	151	3,59	Baik
4	Hidup saya ditentukan oleh tindakan saya sendiri, maka itu saya berfikir seefektif mungkin	8	20	9	5	0	42	157	3,73	Baik
5	Segala yang dicapai dalam hidup saya adalah hasil dari usaha yang telah dilakukan sendiri.	14	18	8	2	0	42	170	4,04	Baik
6	Membuat perencanaan yang terlalu jauh kedepannya adalah pekerjaan sia-sia, maka tidak perlu berinisiatif	1	5	15	17	4	42	108	2,57	Cukup Baik
7	Kegagalan yang saya alami akibat faktor luarlah yang mengontrol	9	23	9	1	0	42	166	3,95	Baik
8	Saya selalu lalai dalam bekerja karena kurang pemahaman dalam memecahkan masalah	13	14	10	5	0	42	161	3,83	Baik
Rata – rata									3,71	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan table 4.3 nilai rata-rata keseluruhan dari item pernyataan variable *locus of control* sebesar 3,71. Angka tersebut menunjukan *locus of control* yang dirasakan pegawai pada tempat bekerja baik pada rentang skala 3,41 – 4,20. jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum faktor *lokus of control* pada RSUD Lebong dinyatakan baik. Dimana tanggapan responden tertinggi terhadap variable *locus of control* adalah jawab pada pernyataan nomor 2 (Apa yang saya peroleh bukan karena keberuntungan, akan tetapi saya memiliki inisiatif yang tinggi) kondisi ini menggambarkan bahwa

perawat pelaksana sudah memiliki inisiatif sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya tanpa bantuan dari orang lain. Sedangkan responden yang terendah pada nomor 6 (Membuat perencanaan yang terlalu jauh kedepannya adalah pekerjaan sia-sia, maka tidak perlu berinisiatif) hal ini berarti perawat pelaksana sudah bias membedakan mana yang harus dilakukan dan mana yang tidak, karena suatu pekerjaan harus dirancang dari jauh-jauh hari, maka membuat perencanaan itu perlu dilakukan.

4.3.4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Indikator variable kinerja terdiri dari 12 item pernyataan dan memiliki 5 pilihan jawaban. Tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada table 4.4

Table 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Sekor Jawaban Responden					Jumlah Sampel	Jumlah	Rata-Rata	Ket
		SS	S	N	TS	STS				
1	Perawat pelaksana dapat bekerja lebih dari 80% waktunya di rumah sakit untuk menyelesaikan tugasnya	11	20	10	1	0	42	167	3,97	Baik
2	Perawat pelaksana memiliki kecepatan kerja yang baik sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	15	14	11	2	0	42	168	4,00	Baik
3	Perawat pelaksana memiliki kemampuan kerja sama yang baik, sehingga dapat menjalani hubungan harmonis dengan seluruh pegawai	9	15	16	2	0	42	157	3,73	Baik
4	Perawat pelaksana selalu mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.	11	19	4	5	3	42	156	3,71	Baik
5	Setiap perawat pelaksana sudah mampu melaksanakan tugas tanpa bimbingan dari atasan	10	16	10	4	2	42	154	3,66	Baik
6	Setiap perawat pelaksana mampu menjalankan komitmen yang telah di sepakati oleh RSUD Lebong	5	19	14	4	0	42	151	3,59	Baik
7	Dalam melakukan pekerjaan, sebagian besar perawat pelaksana mempunyai inisiatif yang tinggi dalam menjalankan tugas	13	17	11	1	0	42	168	4,00	Baik
8	Perawat pelaksana memiliki sikap proaktif/cepat tanggap dalam mengatasi suatu masalah	6	17	15	4	0	42	151	3,59	Baik
9	Sebagian besar tugas perawat pelaksana dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan	10	15	11	5	1	42	154	3,6	Baik
10	Keberhasilan hasil kerja perawat pelaksana sesuai dengan yang diharapkan	10	22	8	2	0	42	166	3,95	Baik
11	Sebagian besar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan	9	26	6	1	0	42	169	4,02	Baik
12	Jumlah hasil kerja perawat pelaksana sesuai dengan yang diharapkan	7	25	9	0	1	42	163	3,88	Baik
	Rata- rata								3,80	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan table 3.4 diatas, terlihat nilai rata-rata keseluruhan item pernyataan dari variable kinerja adalah sebesar 3,80. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat pelaksana di RSUD Lebong adalah baik (sebesar 3,31-4,20). Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa kinerja perawat pelaksana dalam menyelesaikan pekerjaan/tugas sudah baik. Namun masih ada beberapa item pernyataan di bawah rata-rata yaitu Setiap perawat pelaksana mampu menjalankan komitmen yang telah di sepakati oleh RSUD Lebong dan Perawat pelaksana memiliki sikap proaktif/cepat tanggap dalam mengatasi suatu masalah. Kondisi ini masih memerlukan upaya perbaikan dan peningkatan, agar kinerja perawat pelaksana lebih dapat di tingkatkan lagi di masa-masa yang akan datang.

4.4. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini penulis akan meneliti pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja, pengaruh perilaku pemimpin terhadap *locus of control*, pengaruh *locus of control* terhadap kinerja, dan pengaruh *locus of control* memediasi pengaruh perilaku pemimpin dengan motivasi. Penelitian ini dilakukan terhadap *locus of control* dengan menyebarkan kuisioner sebanyak 8 item pernyataan, perilaku pemimpin sebanyak 9 item pernyataan, dan kinerja sebanyak 12 item pernyataan. Data yang diperoleh dari perhitungan statistik perilaku pemimpin mempengaruhi kinerja sebesar 0,570 nilai β . Variabel perilaku pemimpin mempengaruhi variable *locus of control* dengan nilai β sebesar 0,256. Dan hasil regresi antara *locus of control* dengan kinerja diperoleh nilai β sebesar 0,645. Yang dapat dilihat table 4.5

Table 4.5 Hasil Pengolahan Data

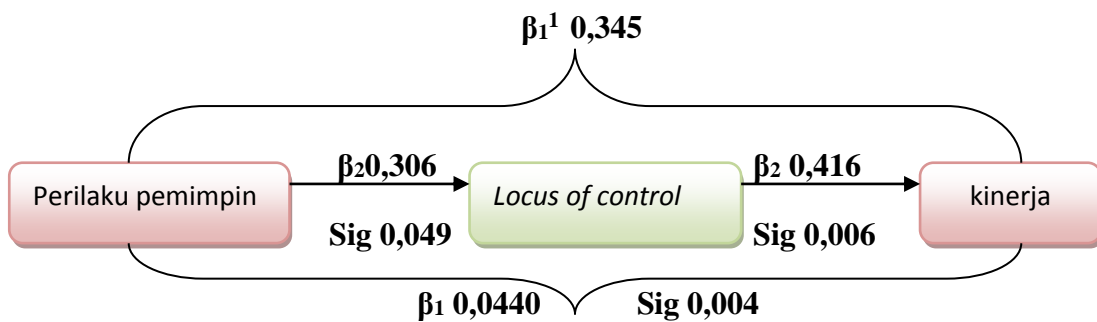
Indepnden Variabel	Mediated Variabel	Dependen Variabel
Step 1 (Perilaku Pemimpin)	-	0,440
Step 2 (Perilaku pemimpin)	0,306	-
Step 3 (<i>Locus Of Control</i>)		0,416

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Langkah berikutnya dalam penelitian ini adalah melihat seberapa besar peran *locus of control* dalam mempengaruhi pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja. Yaitu dengan melakukan regresi secara simultan antara kedua variabel independen. Sehingga diperoleh hasil skor untuk perilaku pemimpin terhadap kinerja memiliki nilai β 0,345.

Secara umum hasil pengolahan data adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2 hasil Signifikan



Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Tabel 4.5.1 Hasil Analisis Hipotesis 1Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		3.555	.001
Perilaku pemimpin	.440	3.098	.0004

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.5.1. dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,440 X_1$$

Nilai koefisien regresi X (perilaku pemimpin) sebesar 0,440 dan signifikansi $0,004 < \alpha 0,05$ yang mempunyai makna bahwa perilaku pemimpin (X) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y), artinya semakin baik perilaku pemimpin terhadap perawat pelaksana maka kinerja perawat pelaksana di RSUD Lebong juga akan semakin meningkat. dapat disimpulkan H1 diterima.

Tabel 4.5.2 Hasil Analisis Hipotesis 2Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		4.280	.000
Perilaku pemimpin	.306	2.031	.049

a. Dependent Variable: *Locus Of Control*

Berdasarkan Tabel 4.5.2 dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$M = 0,306_1$$

Nilai koefisien X terhadap M (*locus of control*) sebesar 0,306 dan signifikansi 0,049 $0 < \alpha 0,05$ yang mempunyai makna bahwa perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap *locus of control* (M), artinya semakin meningkat *locus of control* maka kinerja perawat pelaksana di RSUD Lebong juga akan semakin meningkat. dapat disimpulkan H2 diterima.

Tabel 4.5.3 Hasil Analisis Hipotesis 3

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
(Constant)		3.992	.000
<i>Locus of control</i>	.416	2.894	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.5.3 dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,416 M$$

Nilai koefisien M (kemampuan) terhadap Y (Kinerja) sebesar 0,416 dan signifikansi $0,006 < \alpha 0,05$ yang mempunyai makna bahwa *locus of control* (M) terhadap kinerja (Y), artinya semakin meningkat *locus of control* maka kinerja perawat pelaksana di RSUD lebong juga akan semakin meningkat. dapat disimpulkan H3 diterima.

Tabel 4.5.4 Hasil Analisis Hipotesis 4

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
(Constant)		1.858	0.071
Perilaku pemimpin	.345	2.418	.020
<i>Locus of control</i>	.311	2.178	.036

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.5.4 dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,345 X + 0,0311 M$$

Nilai koefisien peranan mediasi (M) *locus of control* mempengaruhi kinerja (X) sebesar 0,311 dan signifikansi 0,036 < alpha 0,05 terhadap (Y) Kinerja sebesar 0,345 dan signifikansi 0,020 < alpha 0,05 yang mempunyai makna bahwa perilaku pemimpin (X') terhadap Kinerja (Y) tidak signifikan, dan *locus of control* (M) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y), dapat disimpulkan H4 terjadi mediasi *partial mediation*

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

4.5. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *locus of control* sebagai pemediasi perilaku pemimpin mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Lebong. Berdasarkan hasil penelitian, dari hasil jawaban 42 responden melalui penyebaran kuesioner dan hasil regresi termediasi.

4.5.1. Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap *Lokus Of Control* Perawat Pelaksana di RSUD Lebong

Menurut teori House dalam (Luthans, 2006: 650) menyatakan bahwa perilaku pemimpin dapat diterima oleh karakteristik bawahan (yaitu salah satunya *locus of control*) dalam tingkat seseorang bawahan yang melihat perilaku sebagai sumber kepuasan yang dapat segera dirasakan atau sebagai instrumen terhadap kepuasan yang akan dirasakan.

Teori jalur-sasaran mengemukakan dua kelas variabel situasi atau kontinjensi yang melunak pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap hasil salah satunya adalah kinerja, variabel tersebut yang merupakan bagian dari karakteristik pribadi bawahan dimana salah satu faktornya adalah lokus kendali atau *locus of control*. Oleh karena itu teori tersebut mengemukakan bahwa perilaku pemimpin akan tidak efektif bila berlebihan, maka diperlukan karakteristik bawahan yang memiliki lokus kendali internal (mereka yang yakin dapat mengendalikan nasibnya sendiri) House dalam (Robbins, 2008: 449).

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel *lokus of control* dapat diketahui rata-rata keseluruhan variabel *lokus of control* sebesar 3,71 berarti bahwa perawat pelaksana dapat mengendalikan nasibnya (lokus kendali) sendiri dengan baik, dan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel pemediasi *locus of control*

4.5.2. Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Lebong

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel perilaku pemimpin, di Rumah Sakit Umum Daerah Lebong. Dapat diketahui rata-rata keseluruhan variabel perilaku pemimpin sebesar 4,13, berarti bahwa para perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Lebong pada umumnya menanggapi bahwa perilaku pemimpin cenderung baik dan variabel perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Julianingtyas (2012) yang berjudul “Pengaruh *Locus of control*, Gaya kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor” pada penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa kepemimpinan terhadap kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal penting yang harus dipahami oleh seorang pemimpin dalam menerapkan suatu perilaku pemimpin dalam suatu organisasi atau instansi adalah bahwa tidak ada suatu perilaku pemimpin yang terbaik, melainkan seorang pemimpin harus memiliki sifat berorientasi-prestasi yang artinya kepemimpinan yang berorientasi-

prestasi akan meningkatkan pengarahannya upaya akan menghasilkan kinerja yang tinggi bila tugas-tugas ambigu strukturnya (Robbins, 2008: 449).

4.5.3. Pengaruh *Lokus Of Control* Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Lebong

Sebagian orang yakin lokus kendali atau *locus of control* adalah penguasa atau nasib mereka yang artinya mereka yakin bahwa mereka mengendalikan nasib mereka, dimana lokus kendali ada dua tipe pertama lokus kendali internal yang mana mereka sendiri yang mengendalikan nasib mereka dan kedua lokus kendali eksternal bahwa mereka melihat nasib mereka dikendalikan oleh faktor luar (Robbins, 2008: 132).

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *locus of control* sebagai pemediasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD Lebong. Dan menurut penelitian yang dilakukan oleh Ayudianti (2010) yang berjudul “Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (studi kasus pada karyawan tetap Bank Jateng Semarang)” dalam penelitiannya menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja. Karena individu *locus of control* internal akan berusaha dan percaya dengan kemampuannya sendiri untuk menghasilkan kinerja yang baik, sementara itu individu dengan *locus of control* eksternal yang tinggi dia akan mudah menyerah ketika menemui kesulitan dalam pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang tidak maksimal

4.5.4. *Lokus Of Control* Sebagai Pemediasi dalam Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Lebong

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa *lokus of control* memediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja ini terbukti dengan melihat variabel pemediasi (*lokus of control*) terhadap variabel dependen (kinerja) berpengaruh positif dan signifikan, serta pengaruh variabel independen (perilaku pemimpin) terhadap pemediasi (*lokus of control*) juga berpengaruh positif dan signifikan. Ini sesuai dengan teori Jalur-Sasaran yang dikemukakan oleh Robert House dalam (Robbins, 2008: 448) ada dua kelas kontinjensi yang melunakan hubungan perilaku pemimpin diantaranya adalah faktor kontinjensi lingkungan dan faktor kontinjensi bawahan salah satunya adalah *locus of control*. Dengan melihat faktor kontinjensi perilaku pemimpin akan menghasilkan kinerja yang baik dengan meningkatkan kontinjensi bawahan yaitu *locus of control*. Dimana jika kita tingkatkan perilaku pemimpin lebih baik mengidentifikasi kontinjensi bawahan (*locus of control*) maka akan berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karenanya sangat diperlukan peran perilaku pemimpin diantaranya perilaku pemimpin direktif, suportif, partisipatif dan berorientasi-prestasi dapat meningkatkan *locus of control* pada bawahannya sehingga dapat memberikan hasil kinerja yang baik untuk dapat menghasilkan tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hpsari (2011) yang berjudul “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi dan *Locus Of Control* Sebagai Variabel Moderating (studi kasus pada PT.Adhi Karya Tbk. Divisi Kontraksi I)” pada penelitian

tersebut diperoleh hasil bahwa penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi dan locus of control sebagai moderating berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa terjadi mediasi parsial (*partial mediated*) maka semakin tinggi *internal locus of control* yang dimiliki manajer maka semakin tinggi pula partisipasi penyusunan anggaran dan pengaruhnya terhadap kinerja manajerial

4.5.5. Implikasi Strategi

Pada pembahasan Bab IV sudah dijelaskan bahwa rata-rata keseluruhan *locus of control* adalah 3,71 dan rata-rata keseluruhan perilaku pemimpin sebesar 4,13. Kedua rata-rata variabel tersebut termasuk dalam wilayah kategori baik, begitu juga dengan rata-rata kinerja perawat pelaksana di RSUD Lebong sebesar 3,80 menunjukkan bahwa kinerja perawat pelaksana di RSUD Lebong adalah baik. Dari temuan tersebut dapat dipastikan bahwa kinerja perawat pelaksana di RSUD Lebong sangat ditentukan oleh perilaku pemimpin, dan peran mediasi (*locus of control*) sebagai keahlian mereka.

Implikasi yang dapat dirumuskan adalah bahwa peran perilaku pemimpin dan *locus of control* yang ada pada diri mereka sendiri harus tetap dipertahankan karena terbukti RSUD Lebong dapat menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Ukuran kemampuan seorang pemimpin adalah apabila didalam batasan tindakan dapat diikuti oleh orang lain dengan suka rela tanpa paksaan dan perawat pelaksana sudah ada dalam pengaruh kepemimpinan yang demikian, maka akan sangat mudah membawahi perawat pelaksana pada sikap kerja yang baik. Selanjutnya kinerja

perawat pelaksana yang diukur dari loyalitas kerja, kemampuan, keterampilan, kuantitas kerja, kualitas hasil kerja yang dapat mencapai mutu yang sesuai standar. Serta perawat pelaksana harus bias mengendalikan dan memahami kondisi di lingkungan kerjanya sehingga kegagalan yang mereka alami bukan dari faktor luar. Untuk kedepannya perilaku pemimpin dan peran pemediasi *locus of control* masih harus disempurnakan jika ingin meningkatkan mutu kinerja perawat pelaksana melebihi standar profram Rumah Sakit Umum Daerah Lebong, misalnya jika ingin mencapai standar tingkatan kelulusan seratus persen, kemudian tingkat pendidikan yang tinggi yang sesuai dengan jurusan yaitu spesialis keperawatan dan senjang pendidikan yang setara.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan pada penelitian tentang *Locus of control* Sebagai Pemediasi Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Lebong, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis data pada persamaan pertama dapat diketahui bahwa variabel perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.
2. Dari persamaan kedua dapat diketahui bahwa variabel perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel pemediasi *locus of control*.
3. Dari persamaan ketiga dapat diketahui bahwa variabel pemediasi *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel perilaku pemimpin.
4. Dan pengaruh pemediasi secara parsial karena pengaruh variabel pemediasi (*locus of control*) terhadap variabel dependen (kinerja) signifikan dan pengaruh variabel independen (perilaku pemimpin) terhadap pengaruh pemediasi (*locus of control*) juga signifikan.
5. Hasil variabel pemediasi (*locus of control*) terhadap dependen (kinerja) signifikan, dan variabel independen (perilaku pemimpin) terhadap pemediasi (*locus of control*) juga signifikan.

Jadi dari kondisi-kondisi di atas terbukti bahwa peran pemediasi terindikasi terpenuhi dan *locus of control* sebagai pemediasi perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil peneliti yang diperoleh, di Rumah Sakit Umum Daerah Lebong. Maka penulis memberikan saran yang dapat menjadi pertimbangan pihak Rumah Sakit Umum Daerah Lebong, yaitu:

1. Diharapkan kepada pemimpin RSUD Lebong untuk dapat mempertahankan perilaku pemimpin yang telah diterapkan selama ini, hal ini dikarenakan perawat pelaksana sangat setuju dengan cara demikian sehingga akhirnya teruju pada pencapaian kinerja yang efektif.
2. Diharapkan kepada pemimpin RSUD Lebong untuk memperhatikan bawahannya, diantaranya dengan mengarahkan atau memberikan pedoman dan menyesuaikan perilaku pemimpin tersebut pada budaya kerja perawat pelaksana yang tidak bertentangan dengan tujuan organisasi atau dinas yang terkait.
3. Sebaiknya pemimpin mengambil keputusan berdasarkan saran dari bawahan dan atasan.
4. Dalam melakukan pekerjaan, hendaknya perawat pelaksana RSUD Lebong dapat bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab atas tugasnya serta memiliki keinginan yang benar untuk berhasil. Hal tersebut sangat diperlukan demi kemajuan kinerja pegawai maupun organisasi.

5. Selanjutnya upaya yang harus dilakukan perawat pelaksana harus bisa mengendalikan nasibnya sendiri dengan kata lain lokus kendali, dimana perawat yakin akan kemampuan yang dimiliki bukan karena faktor keberuntungan dan bantuan dari orang lain. Melaikan hasil dari kerja keras dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Cetakan Kesembilan. Penerbit Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael and Baron, A. 1998. *Performance Management: The New Realities*. New York: Institute of Personnel and Development.
- Ayudianti, Eka Soraya. 2010. *Analisis pengaruh locus of control terhadap kinerja dengan etika kerja islam sebagai variabel moderating (studi kasus pada karyawan tetap Bank Jateng Semarang)*. Sikprsi. Universitas Diponegoro Semarang; Program Sarjana Ekonomi
- Baron, R.M., dan Kenny, D.A. 1986. "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Consideration". *Journal of Personality and Social Psychology*. 51. 1173-1182.
- Crider, Andrew B, (1983). *Psychology*. Scott, Foresman & Company.
- Gibson. 1996, *Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga, Terjemahan,
- Ghozali, Imam. 2006. *Analisis Multi Varian dengan Program SPSS*. Badan Universitas Diponegoro. Semarang.
- Nanda, Hapsari, A.R., 2011. *Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisai dan locus of control sebagai variabel moderating (studi kasus pada PT. Adhi Karya Tbk. Divisi Kontruksi I)*. eprints.undip.ac.id/26440/2/jurnal.pdf. 24 Maret; ii-xx.
- Handoko. T Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Melayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung
- Julianingtyas, Nur Bunga. 2012. *Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Trehadap Kinerja Auditor*. *Accounting Analysis Journal*. (1), 8-14
- Luthan, Fred.(2006). *Perilaku Organisasi (terjemahan Vivin Andika et.al)* Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- Mathis, Robert L dan jhon H Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Martoyo, Susilo. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Mursi, A.H. 1998. *Sumber Daya Manusia Yang Produktif*. Yogyakarta : Gajah Mada Universitas Press

- Nitisemito, Alex. S., 2002. *Marketing*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Pasalong, Harbani. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- Rotter, J. B. 1990. Locus Of Control. http://en.wikipedia.org/wiki/locus_of_control.
- Robbins, Stephen P., 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi lengkap*. Jakarta: PT Indeks
- Sculeler. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE - UGM
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE – UGM
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Supranto, J. 2003. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Erlangga.
- Thoha, Mitfah. 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku, Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada
- Umar, Hsein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama
- Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta: PT Indeks

<http://davidkenny.net/cm/mediate.htm> /download pada tanggal 7 Desember 2013

http://risalatuna.blogspot.com/2013/01/locus-of-control_24.html

LAMPIRAN



DINAS PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. W. R. Supratman, Bengkulu 38371 A; Telp. 0736-21396; Faks. 0736-21396

Diisi Oleh Pemimpin

Kepada Yth : bpk/ibu/sdr/i responden

Untuk keperluan dalam penulisan skripsi, saya dengan biodata sebagai berikut :

Nama : Puspita Septiaana

NPM : C1B010014

Jurusan : Manajemen

Pada saat ini sedang menyusun skripsi dengan judul *“Locus Of Control Sebagai Pemediasi Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lebong”*. Sangat mengharapkan partisipasi Anda untuk dapat membantu dan meluangkan sedikit waktu dalam menjawab beberapa pertanyaan yang akan digunakan sebagai pengolahan data dan pengisi diharapkan secara terbuka, jujur dan apa adanya pada jawaban yang dianggap mewakili. Informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya (*confidential*). Terima kasih atas peran dan partisipasi bpk/ibu/sdr/i dalam memberikan pernyataanya.

A. Identitas Responden

Berilah tanda (\surd) pada kolom pernyataan bpk/ibu/sdr/i sekalian, untuk kelengkapan data responden.

Data Responden :

1. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ Diploma

☐ Perguruan Tinggi ☐ Pasca Sarjana

3. Umur : ☐ < 20 Th ☐ 20-29 Th ☐ 30-39Th
☐ 40-49 Th ☐ > 50 Th

4. Masa Kerja : ☐ < 5 Th ☐ 6-10Th ☐ >10 Th

B. Daftar Pertanyaan Yang Berhubungan Dengan Variabel

Berilah masing-masing (√) sebagai tanda pernyataan pada kolom yang tersedia (kolom kinerja) pada kolom kinerja diharapkan bpk/ibu/sdr/i sekalian memberikan penilaian terhadap pegawai perawat pelaksana di RSUD Lebong dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja perawat pelaksana secara optimal dan menghasilkan kualitas tenaga kerja yang baik di RSUD Lebong.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

I. Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Loyalitas kerja						
1	Perawat pelaksana dapat bekerja lebih dari 80% waktunya di rumah sakit untuk menyelesaikan tugasnya					
2	Perawat pelaksana memiliki kecepatan kerja yang baik sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
Kemampuan kerja						
3	Perawat pelaksana memiliki kemampuan kerja sama yang baik, sehingga dapat menjalani hubungan harmonis dengan seluruh pegawai					
4	Perawat pelaksana selalu mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.					

	Keandalan Kerja				
5	Setiap perawat pelaksana sudah mampu melaksanakan tugas tanpa bimbingan dari atasan				
6	Setiap perawat pelaksana mampu menjalankan komitmen yang telah di sepakati oleh RSUD Lebong				
	Keterampilan Kerja				
7	Dalam melakukan pekerjaan, sebagian besar perawat pelaksana mempunyai inisiatif yang tinggi dalam menjalankan tugas				
8	Perawat pelaksana memiliki sikap proaktif/cepat tanggap dalam mengatasi suatu masalah				
	Kualitas kerja				
9	Sebagian besar tugas perawat pelaksana dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan				
10	Keberhasilan hasil kerja perawat pelaksana sesuai dengan yang diharapkan				
	Kuantitas Kerja				
11	Sebagian besar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan				
12	Jumlah hasil kerja perawat pelaksana sesuai dengan yang diharapkan				



**DINAS PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. W. R. Supratman, Bengkulu 38371 A; Telp. 0736-21396; Faks. 0736-21396

Diisi Oleh Pegawai Perawat Pelaksana

Kepada Yth : bpk/ibu/sdr/i responden

Untuk keperluan dalam penulisan skripsi, saya dengan biodata sebagai berikut :

Nama : Puspita Septiaana

NPM : C1B010014

Jurusan : Manajemen

Pada saat ini sedang menyusun skripsi dengan judul *“Locus Of Control Sebagai Pemediasi Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lebong”*. Sangat mengharapkan partisipasi Anda untuk dapat membantu dan meluangkan sedikit waktu dalam menjawab beberapa pertanyaan yang akan digunakan sebagai pengolahan data dan pengisi diharapkan secara terbuka, jujur dan apa adanya pada jawaban yang dianggap mewakili. Informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya (*confidential*). Terima kasih atas peran dan partisipasi bpk/ibu/sdr/i dalam memberikan pernyataanya.

A. Identitas Responden

Berilah tanda (\surd) pada kolom pernyataan bpk/ibu/sdr/i sekalian, untuk kelengkapan data responden.

Data Responden :

- | | | | |
|------------------------|---|---|--|
| 1. Jenis Kelamin | : | <input type="checkbox"/> Laki-laki | <input type="checkbox"/> Perempuan |
| 2. Pendidikan Terakhir | : | <input type="checkbox"/> SMA | <input type="checkbox"/> Diploma |
| | | <input type="checkbox"/> Perguruan Tinggi | <input type="checkbox"/> Pasca Sarjana |

3. Umur : < 20 Th 20-29 Th 30-39Th
 40-49 Th > 50 Th
4. Masa Kerja : < 5 Th 6-10Th >10 Th

B. Daftar Pertanyaan Yang Berhubungan Dengan Variabel

Berilah masing-masing (√) sebagai tanda pernyataan pada kolom yang tersedia (kolom Komunikasi Organisasi dan Kemampuan) pada kolom tersebut diharapkan bpk/ibu/sdr/i sekalian memberikan penilaian terhadap perilaku pemimpin yang diberikan oleh pemimpin dan sebatas mana Locus of control (pengendalian nasib sendiri/lokus kendali) yang saudara miliki.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

II. Variabel Perilaku Pemimpin

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	Pemimpin Direktif					
1	Atasan saya selalu memberikan kesempatan apa yang diharapkan bawahanya dalam menjalankan tugas					
2	Atasan saya selalu menjadwalkan pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh bawahannya					
3	Atasan saya selalu memberikan pedoman yang spesifik mengenai cara menyelesaikan tugas					
	Pemimpin Suportif					
4	Atasan memiliki sifat ramah kepada bawahan					
5	Atasan saya selalu menunjukkan perhatian yang tulus akan kebutuhan bawahanya					
	Pemimpin Partisipatif					

6	Atasan selalu berkonsultasi dengan bawahan (memberikan tujuan berdasar ide-ide yang disampaikan oleh bawahan)					
7	Atasan selalu melakukan pengambilan keputusan berdasarkan saran yang disampaikan oleh bawahan					
	Pemimpin Berorientasi-Prestasi					
8	Atasan terus – menerus melakukan menetapkan serangkai sasaran untuk meningkatkan hasil kerja					
9	Atasan mengharapkan bawahan untuk berprestasi					

III. Variabel *Locus Of Control*

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	<i>Locus Of Control Internal</i>					
1	Saya suka bekerja keras dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan					
2	Apa yang saya peroleh bukan karena keberuntungan, akan tetapi saya memiliki inisiatif yang tinggi					
3	Saya mampu memecahkan masalah yang akan terjadi dalam hidup saya					
4	Hidup saya ditentukan oleh tindakan saya sendiri, maka itu saya berfikir seefektif mungkin					
5	Segala yang dicapai dalam hidup saya adalah hasil dari usaha yang telah dilakukan sendiri.					
	<i>Locus Of Control Eksternal</i>					
6	Membuat perencanaan yang terlalu jauh kedepannya adalah pekerjaan sia-sia, maka tidak perlu berinisiatif					
7	Kegagalan yang saya alami akibat faktor luarlah yang mengontrol					
8	Saya selalu lalai dalam bekerja karena kurang pemahaman dalam memecahkan masalah					

1. Perilaku Pemimpin – Kinerja

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perilaku Pemimpin ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.440 ^a	.193	.173	4.602

a. Predictors: (Constant), Perilaku Pemimpin

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.243	1	203.243	9.596	.004 ^a
	Residual	847.234	40	21.181		
	Total	1050.476	41			

a. Predictors: (Constant), Perilaku Pemimpin

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.540	6.903		3.555	.001
Perilaku Pemimpin	.570	.184	.440	3.098	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

2. Perilaku Pemimpin – Locus Of Control

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perilaku Pemimpin ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: locus Of Control

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.306 ^a	.093	.071	3.149

a. Predictors: (Constant), Perilaku Pemimpin

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.915	1	40.915	4.125	.049 ^a
	Residual	396.704	40	9.918		
	Total	437.619	41			

a. Predictors: (Constant), Perilaku Pemimpin

b. Dependent Variable: locus Of Control

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.219	4.724		4.280	.000
	Perilaku Pemimpin	.256	.126	.306	2.031	.049

a. Dependent Variable: locus Of Control

3. Locus Of Control – Kinerja

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	locus Of Control ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Perilaku Pemimpin

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.416 ^a	.173	.152	4.660

a. Predictors: (Constant), locus Of Control

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.842	1	181.842	8.374	.006 ^a
	Residual	868.634	40	21.716		
	Total	1050.476	41			

a. Predictors: (Constant), locus Of Control

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.625	6.669		3.992	.000
	locus Of Control	.645	.223	.416	2.894	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

4. Locus Of control, Perilaku Pemimpin – kinerja

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	locus Of Control, Perilaku Pemimpin ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.281	.244	4.401

a. Predictors: (Constant), locus Of Control, Perilaku Pemimpin

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.111	2	147.556	7.618	.002 ^a
	Residual	755.365	39	19.368		
	Total	1050.476	41			

a. Predictors: (Constant), locus Of Control, Perilaku Pemimpin

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.810	7.971		1.858	.071
	Perilaku Pemimpin	.447	.185	.345	2.418	.020
	locus Of Control	.481	.221	.311	2.178	.036

a. Dependent Variable: Kinerja



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BENGKULU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan WR. Supratman Kandang Limun Bengkulu 38371 A

Telp (0736) 21170, 21844 & Fax 0736-21396

E-mail: fe_unib@yahoo.com

Nomor : 6183 / UN30.6/LT/2013
Tempiran : -
Hal : Izin Penelitian

9 Desember 2013

h. Kepala Rumah Sakit Umum Daerah Lebong
Kabupaten Lebong

ahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu
dalam rangka penyelesaian studinya diwajibkan menulis skripsi. Penulisan ini hanya
sa dilakukan setelah diadakan penelitian. Untuk itu mohon bantuannya agar memberi
n kepada:

AMA : Puspita Septiana
PM : C1B010014
Jurusan : EKONOMI MANAJEMEN

engadakan penelitian dengan judul : " *Locus Of Control Sebagai Pemediasi
engaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit
um Daerah (RSUD) Lebong.*"

as perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

An. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Fahrudin J.S. Pareke, SE. MSi. *RP*
NIP 197109141999031004



PEMERINTAH KABUPATEN LEBONG
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH



Jalan Muara Aman – Curup Desa Muning Agung
Kecamatan Lebong Sakti Kabupaten Lebong 39163

SURAT KETERANGAN
NOMOR:800/01 / RSUD / I / 2014


Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Yansori Ramdani
NIP :19650111 198703 1 002
Jabatan : Ka.Tata Usaha

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : PUSPITA SEPTIANA
NPM : C1B010014
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu

Memang benar telah melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lebong, terhitung mulai tanggal 09 Desember sampai dengan tanggal 30 Desember dengan judul penelitian “Locus Of Control Sebagai Pemediasi Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Lebong”.
Demikianla surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lebong, 31 Desember 2013
an. Plt. Direktur

Yansori Ramdani
Nip. 19650111 198703 1 002

